

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *SALES PROMOTION* PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE (*STUDY KASUS* MATAHARI DEPARTEMEN STORE PLAZA CITRA PEKANBARU)

*Diajukan Sebagai salah Satu Syarat untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau*



Oleh:

MUHAJIR

NIM:10871003218

**JURUSAN MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAKS

Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store (Studi Kasus PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru)

Oleh: Muhajir

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru. Bahwa tingkat realisasi penjualan dengan target penjualan dalam kurun waktu enam tahun terakhir tidak pernah tercapai 100% dan tingkat produktivitas penjualan sales promotion mengalami fluktuasi, hal ini ironis jika dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan jumlah konsumen yang selalu meningkat dalam kurun enam tahun terakhir. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menganalisa masalah ini dengan sebuah penelitian yang berjudul: "Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store (Studi kasus Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru)".

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store plaza Citra Pekanbaru, 2). Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru, 3). Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keterampilan kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja Sales Promotion PT. Mathari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan pada mulai tanggal 11 maret 2012 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru sebanyak 215 orang. Sedangkan sampelnya, penulis menggunakan metode rumus slovin yang menghasilkan jumlah sampel 68 orang.

Maka hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Dari uji simultan nilai $F_{hitung} = 56.552 > \text{daripada } F_{tabel}$ sebesar 3.14 sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Variasi nilai variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen Produktivitas Kerja (Y)

Selain itu dari uji parsial, Motivasi (X_1) di peroleh t_{hitung} sebesar $4.524 > \text{dari pada } t_{tabel}$ sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Keterampilan Kerja (X_2) di peroleh t_{hitung} sebesar $3.005 > \text{dari pada } t_{tabel}$ sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Kata Kunci: *Motivasi, Keterampilan Kerja, dan Produktivitas Kerja.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store (Study Kasus Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru)**”.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide maupun pikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu ayahanda Imam Bahrurrozi dan ibunda tercinta Siti Rokhayah yang tiada bosan memberikan doa, motivasi, kasih sayang, nasehat dan inspirasi serta perjuangan kepada penulis.
2. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M. EC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
3. Bapak Riki Handri Malau, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
4. Bapak Mulia Sosiadi SE, MM, Ak selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis menjalani perkuliahan.

5. Ibu Ade Ria Nirmala, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah banyak memberikan bimbingan dan didikan serta arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Ibu Heny Indrayani SE, MM selaku Dosen Konsultasi Proposal yang telah memberikan bimbingan selama penulis menyelesaikan proposal penelitian.
7. Kepada para Dosen dan Pengajar serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
8. Kepada manajemen dan seluruh karyawan PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru yang telah banyak membantu dalam pemberian data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Kepada kawan-kawan seperjuangan khususnya lokal MSDM A angkatan 2008 dan lokal Manajemen A angkatan 2008 serta seluruh angkatan manajemen 2008 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
10. Kepada sahabat terbaikku “ Santo, Bayu, dan keluarga besar Pak Jamiadi ” yang selalu mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan disisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan.

Amin Yaa Rabbal ‘Alamiin

Pekanbaru, April 2012

Penulis,

Muhajir

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sitematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi	13
B. Keterampilan Kerja	24
C. Produktivitas	27
D. Penelitian Terdahulu	37
E. Hubungan Antar Variabel	39
F. Hipotesis Penelitian	43
G. Kerangka Pemikiran	44
H. Variabel Penelitian	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	55
B. Jenis Dan Sumber Data	55
C. Populasi dan Sampel	55
D. Metode Pengumpulan Data	57
E. Metode Analisis Data	57
F. Pengukuran Instrumen	58
G. Pengujian Hipotesis	63
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	65
B. Struktur Organisasi	66
C. Aktivitas Perusahaan	69
D. Visi dan Misi Perusahaan	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	72
B. Tanggapan Responden	75
C. Metode Pengujian Kualitas Data	83
D. Uji Asumsi Klasik	88
E. Hasil Regresi Linear Berganda	91
F. Hasil Uji Hipotesis	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	97
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Hal
I.1 : Tingkat realisasi penjualan terhadap target penjualan Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru tahun 2006 - 2011	4
I.2. : Tingkat pertumbuhan jumlah konsumen pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru Tahun 2006 – 2011	5
I.3. : Jumlah karyawan Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru Tahun 2006 – 2011	6
I.4. : Masa kerja karyawan Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru Tahun 2006 - 2011.....	7
II.1. : Definisi operasional Variable Penelitian	45
V.1. : Data responden berdasarkan umur.....	72
V.2. : Data responden berdasarkan jenis kelamin.....	73
V.3. : Data responden berdasarkan status perkawinan.....	73
V.4. : Data responden berdasarkan pendidikan terakhir	74
V.5. : Data responden berdasarkan masa kerja	74
V.6. : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel Motivasi	77
V.7. : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel Keterampilan Kerja	79
V.8. : Rekapitulasi tanggapan responden tentang Variabel Produktivitas Kerja	82
V.9. : Rekapitulasi hasil Uji Validitas	85
V.10.: Rekapitulasi hasil Uji Reabilitas.....	86
V.11.: Uji Multikolineritas.....	89
V.12 : Uji Autokolerasi	90
V.13 : Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
V.14 : Uji Simultan (Uji F)	93
V.15 : Uji Parsial (Uji T)	94
V.12 : Koefisien Determinasi	96

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan keterampilan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan keterampilan karyawan dalam bekerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat

produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Motivasi dan keterampilan kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan keterampilan karyawan yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu keterampilan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Matahari Departemen Store yang beroperasi di Plaza Citra Pekanbaru telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Keterampilan karyawan merupakan prioritas utama dalam hal promosi, sebab dengan keterampilan karyawan yang baik, maka seseorang karyawan akan dapat menunjukkan kemampuannya, sehingga dengan demikian ia diharapkan dapat merasa betah diperusahaan yang pada akhirnya karyawan tersebut mampu meniti jenjang karir yang lebih tinggi.

Tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan pun diutamakan. Seluruh karyawan di perusahaan ini tingkat pendidikannya minimal SMA atau sederajat. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai keterampilan kerja dari perusahaan yang sejenis dengan tujuan tentunya calon karyawan tersebut telah memiliki keterampilan kerja yang dibutuhkan. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Untuk melihat produktivitas kerja *Sales Promotion* maka dapat kita lihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan setiap priodenya dengan membandingkan tingkat *realisasi* penjualan dengan target penjualan yang telah ditetapkan. Tentunya target tersebut merupakan pencapaian yang mampu dicapai secara maksimal dan ketika target tersebut tidak mampu dicapai dapat artikan bahwa produktivitas kerja *Sales Promotion* tersebut belum berjalan secara maksimal.

Untuk lebih mengetahui produktivitas kerja *Sales Promotion* pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1. : Tingkat Realisasi Penjualan terhadap target penjualan *Sales Promotion* PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru tahun 2006 - 2011 (Dalam Rupiah)

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase %
2006	Rp. 7.200.000.000,-	Rp. 5.848.500.000,-	81,23 %
2007	Rp. 9.900.000.000,-	Rp. 9.060.000.000,-	91,52 %
2008	Rp. 9.900.000.000,-	Rp. 8.040.000.000,-	81,21 %
2009	Rp. 13.080.000.000,-	Rp. 12.682.000.000,-	96,96 %
2010	Rp. 13.080.000.000,-	Rp. 9.862.000.000,-	75,40 %
2011	Rp. 14. 070.000.000,-	Rp. 12. 900.000.000,-	91,69 %

Sumber: PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru

Berdasarkan tabel I.1. dapat diketahui bahwa produktivitas penjualan pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru selalu mengalami Fluktuasi dari tahun ketahun. Bahkan target penjualan yang telah ditetapkan selama kurun waktu lima tahun terakhir yaitu 2006 sampai 2011 tidak mampu dicapai 100% oleh perusahaan ini.

Namun ironisnya, tingkat jumlah konsumen Matahari Departemen Store dari tahun 2006 hingga tahun 2011 mengalami peningkatan seperti tabel dibawah ini:

Tabel I.2. : Tingkat Pertumbuhan Jumlah Konsumen Pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru tahun 2006-2011.

TAHUN	JUMLAH KONSUMEN	PERTUMBUHAN %
2006	180. 260	-
2007	260. 261	44, 38
2008	298. 360	14, 64
2009	390. 850	33,68
2010	398. 327	1, 91
2011	400. 027	0,42
Rata-rata pertahun	321. 347	19,00
Rata-rata perbulan	26. 778	1,58

Sumber: PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru

Berdasarkan tabel I.2. diatas dapat diketahui bahwa tingkat jumlah konsumen dari tahun 2006 hingga 2011 mengalami peningkatan jumlah konsumen yang cukup signifikan, bahkan pada tahun 2007 menjapai 260.261 konsumen dengan pertumbuhan mencapai 44, 36 % dari tahun sebelumnya. Dan diikuti tingkat jumlah konsumen yang selalu bertambah disetiap tahunnya dari 2007 sampai 2011.

Dan berikut adalah jumlah karyawan *Sales Promotion* yang terdiri dari *Sales Promotion Boy* (SPB) dan *Sales Promotion Girl* (SPG) :

Tabel I.3. : Jumlah Karyawan SP (*Sales Promotion*) Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru tahun 2006-2011

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Total
		SPB	SPG	
1	2006	44	83	127 orang
2	2007	35	88	123 orang
3	2008	85	125	210 orang
4	2009	70	110	180 orang
5	2010	75	125	200 orang
6	2011	86	129	215 Orang

Sumber: Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

Dari tabel I.3. dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian *Sales Promotion* Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami penurunan dan peningkatan. Dimana pada tahun 2006 jumlah karyawan sebanyak 127 orang yang terdiri dari 44 orang karyawan laki-laki dan 83 orang karyawan perempuan. Pada tahun 2007 jumlah karyawan sebanyak 123 orang yang terdiri dari 35 orang karyawan laki-laki dan 88 orang perempuan. Pada tahun 2008 jumlah karyawan sebanyak 210 orang yang terdiri dari 85 orang laki-laki dan 125 orang perempuan, pada tahun 2008 ini mengalami peningkatan. Pada tahun 2009 jumlah karyawan sebanyak 180 orang yang terdiri dari 70 orang laki-laki dan 110 orang perempuan, pada tahun 2009 ini mengalami penurunan. Pada tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 200 orang yang terdiri dari 75 orang laki-laki dan 125 orang perempuan. Pada tahun 2011 jumlah karyawan sebanyak 215 orang yang terdiri dari 86 orang laki-laki dan 129 orang perempuan.

Dan dibawah ini merupakan tabel masa kerja karyawan *sales promotion* PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

Tabel I.4. : Masa Kerja Karyawan SP (*Sales Promotion*) Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru tahun 2011

No	Masa Kerja Sebagai SP (Tahun)	SPB		SPG	
		Jumlah	Persentase %	Jumlah	Persentase %
1	<1	29	34 %	37	29 %
2	1-5	36	42 %	28	22 %
3	5-10	15	17 %	32	25 %
4	10-15	6	7%	12	9 %
5	15-20	0	0	9	7 %
6	>20	0	0	11	8 %
Jumlah		86	100 %	129	100%

Sumber: Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru

Dari tabel I.4. diatas dapat kita lihat bahwa, karyawan *Sales Promotion* yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (< 1 tahun) yaitu untuk SPB (*Sales Promotion Boy*) berjumlah 29 orang dengan *persentase* 34 % dan untuk SPG (*Sales Promotion Girl*) berjumlah 37 orang dengan *persentase* 29 %. Karyawan *Sales Promotion* yang memiliki masa kerja satu sampai lima tahun (1-5 tahun) yaitu untuk SPB (*Sales Promotion Boy*) berjumlah 36 orang dengan *persentase* 42 % dan untuk SPG (*Sales Promotion Girl*) berjumlah 28 orang dengan *persentase* 22 %. Karyawan *Sales Promotion* yang memiliki masa kerja lima sampai sepuluh tahun (5-10 tahun) yaitu untuk SPB (*Sales Promotion Boy*)

berjumlah 15 orang dengan *persentase* 17 % dan untuk SPG (*Sales Promotion Girl*) berjumlah 32 orang dengan *persentase* 25 %. Karyawan *Sales Promotion* yang memiliki masa kerja sepuluh sampai lima belas tahun (10-15 tahun) yaitu untuk SPB (*Sales Promotion Boy*) berjumlah 6 orang dengan *persentase* 7 % dan untuk SPG (*Sales Promotion Girl*) berjumlah 12 orang dengan *persentase* 9 %. Karyawan *Sales Promotion* yang memiliki masa kerja lima belas sampai dua puluh tahun (15-20 tahun) yaitu untuk SPB (*Sales Promotion Boy*) tidak ada dan untuk SPG (*Sales Promotion Girl*) berjumlah 9 orang dengan *persentase* 7 %. Dan untuk Karyawan *Sales Promotion* yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun (>20 tahun) yaitu untuk SPB (*Sales Promotion Boy*) tidak ada dan untuk SPG (*Sales Promotion Girl*) berjumlah 11 orang dengan *persentase* 8 %.

Dengan masa kerja seperti tabel I.4. diatas tentunya hal ini menggambarkan keterampilan karyawan didalam bekerja, karna dengan masa kerja yang cukup lama tentunya menggambarkan keterampilan karyawan dalam bekerja.

Melihat uraian maupun data diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store (Study Kasus Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion*?
2. Bagaimanakah pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja *Sales promotion*?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan keterampilan karyawan secara bersama terhadap produktivitas kerja *Sales promotion*?

C. Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan keterampilan kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi, keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion* di perusahaan Matahari Departemen Store Plaza Citra Seraya Pekanbaru.

Dalam hal motivasi, dibatasi tentang serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (**Rivai, 2006 : 455**)

Keterampilan dibatasi tentang kemampuan orang perseorangan untuk mengerjakan suatu tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang dilandasi oleh pengetahuan, kecekatan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. (**Suparno, 2003 : 27**).

Sedang produktivitas, penulis membatasi tentang Perbandingan atau ratio antara output dengan input. Penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan kualitas dan jumlahnya (**Tohardi, 2002 : 449**)

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion*.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja *Sales promotion*.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kerampilan kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion*.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan keterampilan kerja dengan produktivitas kerja *Sales Promotion*.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman serta wawasan khususnya tentang pengaruh motivasi dan keterampilan karyawan terhadap produktivitas kerja. Serta penelitian ini merupakan syarat bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau Pekanbaru.

3. Bagi Pihak-Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori-teori yang terdiri dari pengertian-pengertian motivasi dan pengalaman kerja serta produktivitas kerja dan bab ini juga menguraikan tentang hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pengaruh motivasi dan ketrampilan karyawan terhadap produktivitas Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian dan Hakikat Motivasi

Motivasi dari kata *motif* menurut *Fhatoni (2006 : 144)* dapat diartikan sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu (gerak) sedangkan motivasi itu sendiri adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari *motif*. Sedangkan memberikan motivasi adalah merupakan suatu proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagai mana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya.

Sedangkan menurut *Martoyo (2004 : 164)* *motif* itu sendiri adalah merupakan daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (**Rivai, 2006 : 455**)

Menurut **Hasibuan (2005 : 144)** bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dimana setiap motif mempunyai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Namun demikian, para ahli lain nya membedakan motivasi kerja dan kegairahan kerja sebagai berikut **Nitisesmito (2002 : 129)**: “motivasi kerja adalah

melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meski motivasi kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kaswan (2011 : 83) mengatakan bahwa: motivasi memiliki sejumlah tujuan, yang diantaranya sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i) Meningkatkan *efisiensi* penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Berbagai Teori Motivasi

Dalam bukunya Stephen P. Robbins dikemukakan empat pendapat yang mempengaruhi jalan pikiran para ahli dalam hal teori motivasi, keempat pendapat itu adalah:

a. Teori A.H. Maslow

Seperti yang dikutip **Robbins (2006 : 214)** mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan dalam lima kategori yang di susun menurut prioritas, diantaranya :

1. Kebutuhan badaniyah (*psychological needs*)

Kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, dan lain-lain.

2. Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*) kebutuhan

akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri.

b. Teori Frederick Herzberg

Yang dijelaskan oleh **Robbins (2006 : 218)** Yang lebih dikenal dengan teori dua faktor yaitu faktor-faktor *intrinsik* berhubungan dengan kepuasan kerja, dan faktor-faktor *ekstrinsik* berhubungan dengan ketidakpuasan. Terpendapat faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, terdiri dari:

- a) Prestasi/Keberhasilan pelaksanaan
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Pengembangan/pertumbuhan

Dan juga terdapat faktor yang berperan sebagai *Higiene* yaitu:

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b) Penyelia
- c) Kondisi kerja
- d) Gaji
- e) Hubungan dengan rekan kerja
- f) Hidup pribadi
- g) Hubungan dengan bawahan
- h) Status
- i) Keamanan

Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Teori Douglas Mc Gregor

Menurut **Robbins (2006 : 216)** mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai teori X dan teori Y.

1. Asumsi Teori X

- a) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
- b) Pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab
- c) Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.

2. Asumsi Teori Y

- a) Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
- b) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.

d. Teori 'ERG'

Teori ini di kemukakan oleh Clayton Alderfer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan 'inti' (*core needs*) yang disebutnya eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (*Exsistence, Relatednes, dan Growth - ERG*) **Siagian (2002 : 108)**

e. Teori David Mc Clelland

Di dalam buku karya **Robbins (2006 : 222)** menyebutkan bahwa teori ini berfokus kepada tiga kebutuhan yaitu: prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan. Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat setandar, untuk berusaha keras supaya sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan: Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

f. Teori *Equity*/Keadilan.

Teori *Equity* atau keadilan ini mengatakan bahwa motivasi seseorang akan dipengaruhi perasaan-perasaan seberapa baik dirinya diperlukan didalam organisasi, bila dibandingkan orang lain. Jika seseorang merasa tidak adil, maka kenyataan tersebut akan mengurangi motivasi seseorang untuk bekerja keras.

Tohardi (2002 : 343)

g. Teori Proses

Teori ini melihat bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu di motivisir. Dasar teori ini adalah *expectancy* (pengharapan). Contoh: jika seorang sales dapat menjual dengan laba 3 juta dalam 6 bulan, maka ia akan dipromosikan sebagai *sales executive*. Untuk itu *sales* tersebut akan berupaya (termotivasi)

secara maksimal untuk mencapai target laba 3 juta dalam 6 bulan. **Tohardi (2002 : 344)**

h. Teori Vroom (Pengharapan)

Teori *Vroom* atau disebut juga teori pengharapan (*expectacy*) mengatakan bahwa: seseorang akan termotivasi bila di hadapannya terbentang harapan. **Tohardi (2002 : 343)**

i. Reinforcement theory.

Yaitu menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu mempengaruhi tindakan di masa akan datang dalam suatu *siklus* proses belajar. Sebagai contoh seseorang yang patuh pada hukum, karna ia mengetahuinya dari sekolah, masyarakat atau yang lainnya di masa yang lalu bahwa orang yang patuh hukum akan mendapatkan pujian. Maka orang tersebut akan termotivasi untuk selalu patuh hukum. **Tohardi (2002 : 343)**

3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Analisis tentang motivasi kerja berkaitan dua faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai untuk melaksanakannya **Gomes (2003 : 177)**

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai atau karyawan adalah : **Moekijat(2006 : 133)**

1. Memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.

3. Adanya motivasi dari pemimpin supaya karyawannya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Misalnya memberikan contoh sikap yang baik kepada bawahannya.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

4. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu:

1) Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah” yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b) Informasi yang jelas tentang sesuatu hal
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu
- d) Persaingan yang sehat

- e) Partisipasi dalam manajemen yang demokratis
- f) Kebanggaan dalam pekerjaan
- g) Uang

2) Motivasi Negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka ia akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

Sedangkan ditinjau dari segi perwujudannya motivasi dapat di bedakan menjadi dua bentuk yaitu:

a. Materiil

Misalnya uang, kertas berharga atau barang atau benda apa saja yang dapat menjadi daya tarik. Barang-barang yang bersifat fisik materiil seperti dalam bidang pembinaan kepegawaian disebut *insentif* (perangsang).

Diantara jenis-jenis perangsang tersebut, uang menduduki tempat penting karena ia menjadi insentif yang paling populer dalam bentuk misalnya gaji, upah, premi, bonus, jasa produksi, tunjangan, dan sederetan nama lain yang wujudnya adalah uang. Meskipun demikian uang bukanlah satu-satunya insentif dalam pekerjaan bahkan dalam kehidupan pada umumnya, karena ada insentif yang lebih menarik dalam suatu perusahaan, misalnya penyediaan makan siang, pemberian pakaian kerja (terutama untuk pekerjaan lapangan), pemberian natura, penyediaan barang keperluan sehari-hari di toko koperasi yang lebih murah.

b. *Non-materiil*

Tidak ada istilah lain, tetap memakai kata motivasi, seringkali motivasi *non-materiil* mempunyai daya tarik lebih besar daripada beberapa jenis motivasi materiil atau fisik, bagi orang-orang tertentu. Motivasi demikian misalnya motivasi atas landasan agama atau keyakinan, sehingga tanpa berpikir keduniaan (pujian, balas jasa, pemberian uang atau barang) orang berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dengan ikhlas semata-mata karena dorongan agama atau keyakinannya.

5. Berbagai faktor yang mempengaruhi Motivasi

1. Lyman Porter dan Raymond Mices

Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi ciri-ciri pribadi seseorang (*personal characteristic*)

- a) Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)
- b) Lingkungan kerja (*work situation* dan *characteristic*)

2. Sumber lain mengungkapkan

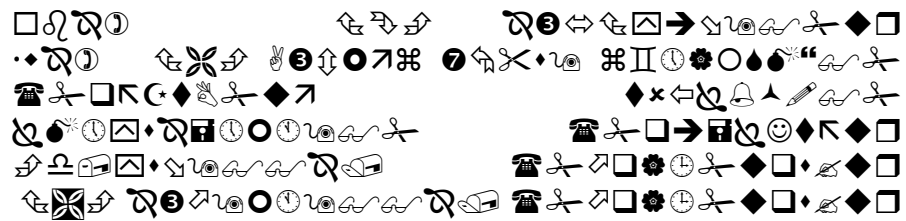
Motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak faktor yang dimaksud meliputi:

- a) Individu dengan segala unsure
- b) Situasi dimana individu bekerja
- c) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- d) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan
- e) Proses penyesuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.

6. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Pandangan islam tentang motivasi kerja atau ketinggian kerja disebutkan dengan al-qu'ran dan sunah nabi, untuk memotivasi diri untuk berusaha, tidak cukup iman saja, tetapi juga disertai dengan amal soleh, kerja dan action.

Hal ini terkandung dalam al-qur'an surat **Al-Ashr** ayat 1-3.



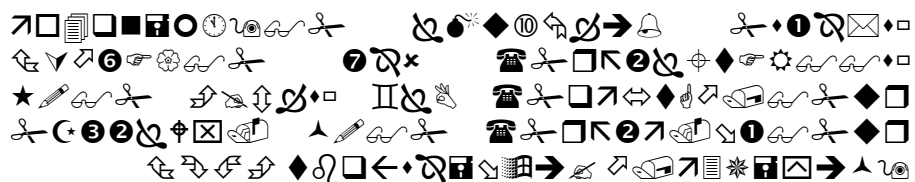
Artinya :

Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Surat ini menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan masanya dengan sebaik-baiknya termasuk golongan orang yang merugi.

Dan Allah menyuruh atau memerintahkan agar kita selalu mencari karunianya dimuka bumi ini, hal ini disebutkan dalam Al-qur'an pada surat **Al-**

Jumu'ah ayat 10.



Artinya :

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

B. Keterampilan Kerja

1. Pengertian Keterampilan Kerja.

Keterampilan Kerja adalah kemampuan orang perseorangan untuk mengerjakan suatu tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang dilandasi oleh pengetahuan, kecekatan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Keterampilan atau *skills* adalah setiap perilaku kerja yang telah dipelajari yang mampu menunjang seseorang dalam bekerja. **Ivancevich (2001 : 160)**

Menurut **Hoetomo (2005 : 531)** terampil adalah cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan.

Terampil adalah : cekatan, telaten dan rapi dalam melakukan pekerjaan. **Agustin (2003 : 521)**

Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap cara yang digunakan untuk mengembangkan manusia, bermutu dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebagaimana diisyaratkan. **Suparno (2003 : 27).**

2. Jenis-jenis Keterampilan Kerja

Menurut **Robbin (2006 : 6)** keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan maupun manajemen setidaknya ada tiga keterampilan yang harus dimiliki yaitu:

a. Keterampilan Teknis.

Keterampilan teknis meliputi kemampuan menerapkan pengetahuan atau keahlian khusus. Semua pekerjaan menuntut sejumlah keahlian khusus, dan banyak orang mengembangkan keterampilan teknis pada pekerjaan mereka.

b. Keterampilan Personal

Keterampilan personal adalah kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok. Banyak orang secara teknis cakap tetapi secara interpersonal tidak berkemampuan, karna mereka mungkin bukan pendengar yang baik, tidak mampumemhami kebutuhan bersama, atau kesulitan dalam mengolah konflik yang dialami.

c. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk menganalisis dan mendianoksa situasi rumit yang terjadi. Terkadang karyawan maupun manejer secara teknik dan personal kompeten namun masih gagal karna ketidak mampuan untuk secara rasional memproses dan menafsirkan informasi.

Namun secara umum keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang marketing atau karyawan *sales promotion* adalah sebagai berikut:

a. Keterampilan berkomunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam peranan sebagai seorang *marketing* maupun *sales promotion*. Karana hanya dengan

komunikasi yang baiklah seorang karyawan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.

b. Keterampilan menghitung secara tepat dan cepat

Karena dalam memberikan pelayanan kepada konsumen yang berhubungan dengan harga-haraga dan diskon dari produk yang dijual.

c. Keterampilan untuk ramah-tamah

Seorang sales promotion dituntut untuk mampu menciptakan kondisi yang nyaman serta ramah kepada konsumen maupun pengunjung untuk menawarkan produk yang dijual.

Menurut **Amini (2004 : 50)** menyatakan bahwa terdapat tujuh kemampuan atau keterampilan mental primer yaitu;

1. Pemahaman verbal (*verbal comprehensip*), faktor utama dalam tes-tes semacam pemahaman *verbal* (lisan dan tulisan), *analogi verbal*, kalimat yang diacak dan pencocokan kata.
2. Kelancaran kata (*word fluency*), yang dapat diukur melalui respon cepat kata-kata;
3. Angka (*number*), diukur dengan kecepatan serta ketepatan perhitungan aritmetik sederhana;
4. Ruang (*space*) faktor ini berhubungan dengan persepsi hubungan-hubungan *spasial* (ruang) atau *geometris*;
5. Memori *asosiatif* (*associative memory*), kemampuan mengingat dan hafalan;

6. Kecepatan *perceptual* (*perceptual speed*), penangkapan yang cepat dan akurat atas *detil*, kemiripan dan perbedaan *visual*;
7. Induksi atau penalaran umum (*induction* atau *genral reasioning*), dapat diperoleh melalui tes berbagai analogi dan seri melengkapi kalimat atau pola tertentu.

3. Cara-cara Meningkatkan Keterampilan Kerja Karyawan

Ada beberapa upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan diantaranya adalah:

- a. Pelatihan dan pengembangan
- b. Studi banding dengan perusahaan sejenis
- c. Pembelajaran pengalaman
- d. Dan lain-lain. **Schuler (dalam skripsi Nurcahaya 2009 : 35)**

C. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas.

Produktivitas mengandung pengertian *filosofis*, definisi kerja dan teknis operasional, secara *filosofis*, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang

dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

Produktivitas kerja adalah : Perbandingan atau ratio antara output dengan input. Penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan kualitas dan jumlahnya (**Tohardi, 2002 : 449**)

Menurut **Sinungan (2002 : 203)**, produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedangkan menurut **Swasta (2002 : 281)**, produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut

Cahyono (2004 : 281) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap *input*, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi.

Produktivitas adalah sebagai seluruh keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila produktivitas kerja ditingkatkan berarti kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dapat meningkat pula. Disini dapat dilihat peranan peningkatan produktivitas kerja dilihat dari sudut pandang perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan jika dipandang dari sudut pandang karyawan adalah untuk memperbaiki keadaan atau mutu hidup. Perusahaan harus dapat melaksanakan pandangan ini secara bersama dan adil.

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk

menghasilkan barang dan jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah **Umar (2002 : 11)** menjelaskan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu: sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewirasuastaan. Maka dapat disusun konsep operasional variable produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Dimensi sikap kerja dioperasionalkan menjadi tiga indicator yaitu: sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap dalam melaksanakan inisiatif kerja.
2. Dimensi tingkat keterampilan dioperasionalkan menjadi tiga indikator yaitu: keterampilan mencapai tugas, keterampilan melaksanakan program, dan keterampilan mengevaluasi pencapaian program.
3. Dimensi hubungan antara lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi tiga indikator yaitu: hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.
4. Dimensi manajemen produktivitas dioperasionalkan menjadi tiga indicator yaitu: koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggung jawab pekerjaan.
5. Dimensi efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi tiga indikkator yaitu: jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja.

6. Dimensi kewiraswastaan dioperasionalkan menjadi tiga indicator yaitu: kemampuan melihat potensi daerah, kemampuan melihat potensi diri, dan kemampuan melihat petensi organisasi.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Menurut **Tohardi (2002 : 453)** Faktor-faktor produktivitas ditingkat unit usaha (organisasi/perusahaan) adalah:

1. *Rasio* penempatan mesin atau modal per tenaga kerja .
2. Keterampilan tenaga kerja.
3. Kualitas material yang digunakan dalam proses produksi
4. Hubungan yang ada antar karyawan, dan antar karyawan dengan pihak manajemen

Sedangkan produktivitas secara terpadu melibat semua usaha manusia dengan melibatkan:

1. Keterampilan.
2. Modal.
3. Teknoligi.
4. Manajemen.
5. Informasi.
6. Energi dan sumber-sumber daya lainnya untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui konsep secara total.

Dan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti:

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.
3. Keterampilan.
4. Disiplin.
5. Sikap dan etika kerja
6. Motivasi.
7. Gizi dan kesehatan.
8. Tingkat penghasilan.
9. Jaminan social.
10. Lingkungan dan iklim kerja.
11. Hubungan industrial.
12. Peralatan dan teknologi.
13. Kesempatan kerja.

Adapun menurut **Simanjuntak (2002 : 39)**: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu

- a. Kualitas dan kemampuan pekerja
Kualitas dan kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.
- b. Sarana Pendukung
Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:
 - 1) Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

- 2) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja (kompensasi).
- c. Proses seleksi
Jika dalam sebuah perusahaan dilakukan sebuah proses seleksi yang ketat dan teratur terhadap para karyawan yang akan dipekerjakan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2002 : 39)** ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja dan lingkungan tersebut harus aman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negative terhadap perusahaan dan karyawan. Mengingat peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka pihak perusahaan harus dapat mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kelalaian dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol. Lingkungan karyawan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja sehingga menyebabkan dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya kebersihan, penerangan, musik, warna, keamanan dan lain-lain.
2. Proses seleksi
Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya keputusan yang menyatakan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan uji fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan terutama untuk testing.
3. Kompensasi
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.
4. Pendidikan dan latihan
Pendidikan dan latihan merupakan suatu proses, teknik atau metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.
5. Sarana Produksi

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diatas, sarana produksi juga mempunyai pengaruh yang kuat dalam memicu pertumbuhan produktivitas selain dari peralatan yang dipilih dan digunakan secara baik benar-benar penting. Sarana produksi dalam mempengaruhi produktivitas sangat tergantung pada pemilihan bahan-bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas tersendiri dimana pemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas.

Faktor sarana produksi harus dapat memadai dan juga dapat saling mendukung didalam proses produksi. Suatu perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran proses produksi, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses produksi sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut menurut **Ravianto (2003 : 146)** antara lain adalah sebagai berikut:

a. Mesin

Dengan tersedianya sarana produksi yang baik diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, menjalankan tugasnya dengan benar, dan menjalani dengan semangat tinggi sehingga hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas akan semakin baik. Sarana produksi ini dimaksudkan untuk menunjang kinerja para karyawan agar semakin produktif.

b. Bahan baku

Bahan baku adalah syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam melakukan produksi, baik bahan baku yang berupa bahan dasar maupun produksi yang memproduksi barang setengah jadi. Agar proses produksi perusahaan dapat berkesinambungan dan lancar serta dilakukan tanpa tersendat-sendat, maka ketersediaan bahan baku harus selalu ada. Apabila bahan baku tidak lancar maka proses produksi nantinya juga tidak lancar, sehingga output dari perusahaan akan berkurang dan produktivitasnya akan menurun dan bahkan akan tidak terjadi proses produksi.

3. Usaha-usaha Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Guna mencapai efisiensi, produktivitas karyawan sangat diperlukan.

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

a. Peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan latihan menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat formal.

b. Perbaikan penghasilan dan pengupahan

Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak-anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.

c. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi

Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibanding dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

d. Peningkatan kemampuan pimpinan

Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

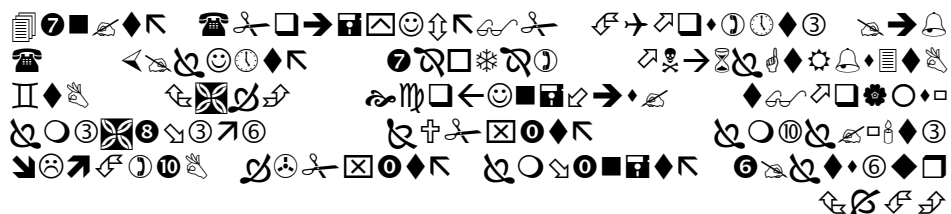
4. Produktivitas Kerja Dalam Pandangan Islam

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, untuk mencapai tujuan tersebut harus

berupaya dengan kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian diri kepada Allah SWT.

Secara lebih hakiki bekerja bagi orang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukur untuk mengolah dan memenuhi panggilan ilahi, agar mampu diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki kerja yang terbaik dan bahwa setiap muslim wajib bekerja dan wajib berupaya.

Sebagai mana firman Allah SWT dalam surat **Az-Zummar ayat 39** yang berbunyi:



Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”

D. Penelitian terdahulu

Muhaimin (2009), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru – Rumbai”. Dimana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan bahan baku, mesin, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Asia Porestatama Raya Pekanbaru – Rumbai.

Dona (2009), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada

PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako Lipat Kain. Dimana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama pemberian upah (X_1), pendidikan dan latihan (X_2), lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako Lipat Kain.

Oktavianti (2009), dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato”. . Dimana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama. pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2), bakat dan tingkah laku (X_3), memperngaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato.

Suhaimi (2010), dengan judul penelitian : “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

Purnomo (2008) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara”.

Hasil penelitiannya adalah:

Variabel bebas kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Dan diantara ketiga variable bebas : Kepemimpinan, motivasi, Dan lingkungan kerja, variable kepemimpinanlah yang berpengaruh besar

terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

Gunarsih (2006) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian adalah: Variabel bebas motivasi kerja, dan Pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel bebas motivasi, dan Pengalaman kerja secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja.

E. Hubungan Antar Variabel.

1. Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja. Menurut **Kaswan (2011 : 83)** mengatakan bahwa: motivasi memiliki sejumlah tujuan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

9. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari beberapa tujuan motivasi yang diuraikan diatas, pada po, jin 2 (dua) mengatakan bahwa salah satu tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi.

Sedangkan menurut **Rivai (2004 : 456)** menyatakan bahwa: pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2000 : 65)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas ada dua antara lain yaitu faktor kemampuan kerja dan faktor motivasi. Kemampuan kerja disini diartikan seberapa jauh keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Dan menurut **Tohardi (2002 : 453)** Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti:

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.
3. Keterampilan.
4. Disiplin.
5. Sikap dan etika kerja
6. Motivasi.
7. Gizi dan kesehatan.

8. Tingkat penghasilan.
9. Jaminan social.
10. Lingkungan dan iklim kerja.
11. Hubungan industrial.
12. Peralatan dan teknologi.
13. Kesempatan kerja

2. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut **Tohardi (2002 : 453)** Faktor-faktor produktivitas ditingkat unit usaha (organisasi/perusahaan) adalah:

1. Rasio penempatan mesin atau modal per tenaga kerja .
2. Keterampilan tenaga kerja.
3. Kualitas material yang digunakan dalam proses produksi
4. Hubungan yang ada antar karyawan, dan antar karyawan dengan pihak manajemen

Sedangkan produktivitas secara terpadu melibat semua usaha manusia dengan melibatkan:

1. Keterampilan.
2. Modal.
3. Teknoligi.
4. Manajemen.
5. Informasi.
6. Energi dan sumber-sumber daya lainnya untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui konsep secara total.

Dan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti:

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.
3. Keterampilan.
4. Disiplin.
5. ikap dan etika kerja
6. Motivasi.
7. Gizi dan kesehatan.
8. Tingkat penghasilan.
9. Jaminan social.
10. Lingkungan dan iklim kerja.
11. Hubungan industrial.
12. Peralatan dan teknologi.
13. Kesempatan kerja.

3. Pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja.

Menurut **Tohardi (2002 : 453)** Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti:

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.
3. Keterampilan.
4. Motivasi.

5. Disiplin.
6. Sikap dan etika kerja
7. Gizi dan kesehatan.
8. Tingkat penghasilan.
9. Jaminan social.
10. Lingkungan dan iklim kerja.
11. Hubungan industrial.
12. Peralatan dan teknologi.
13. Kesempatan kerja

Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa mengerjakan pekerjaannya dengan produktivitas yang tinggi pula. Hal serupa dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, dimana seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang cukup akan dengan tangkas dan penuh inisiatif mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

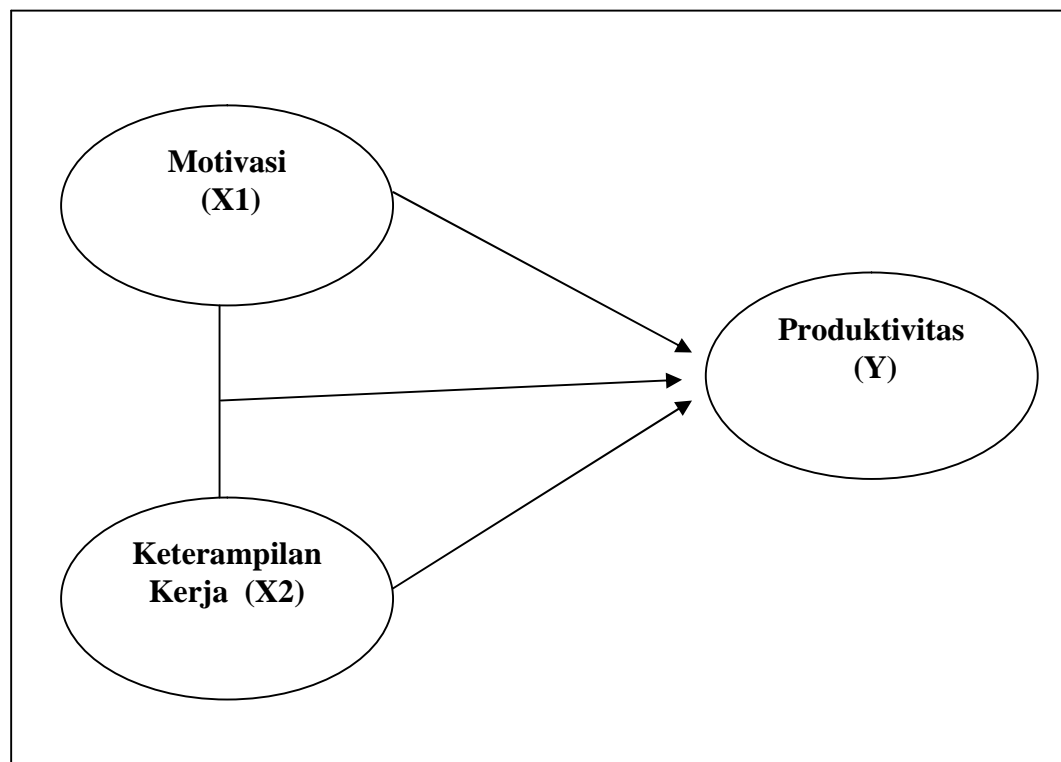
Atas dasar hal tersebut diatas seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta keterampilan kerja yang cukup akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kreativitas yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab yang menuju kepada produktivitas. Dengan demikian ia akan menjadi seorang karyawan yang produktif yang dapat meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion*.
2. Bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion*.
3. Bahwa motivasi dan keterampilan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion*.

G. Kerangka Pemikiran



Sumber: Tohardi (2002 : 453)

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dijelaskan bahwa: penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen dengan variable dependen, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion* dan pengaruh keterampilan kerja terhadap Produktivitas kerja *Sales Promotion*. sedangkan secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keterampilan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja *Sales Promotion*.

H. Variabel Penelitian

Variable dalam penelitian ini terdiri dari variable independen (X) dan variable dependen (Y). Variabel independen terdiri dari Motivasi (X1) dan Keterampilan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y)

Tabel II.1. : Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2006 : 455)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemberian kompensasi b. Kondisi kerja yang baik c. Penghargaan pengakuan d. Kebijakan perusahaan e. Sikap pimpinan f. Sistem pengawasan kerja 	Ordinal
Keterampilan Kerja (X2) Adalah : kemampuan orang perseorangan untuk mengerjakan suatu tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang dilandasi oleh pengetahuan, kecekatan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. . Suparno (2001 : 27).	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. <i>Oreantasi</i> tugas c. Sikap kerja d. Standar kerja e. Pengetahuan kerja f. Kecakapan kerja 	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas kerja (Y) Adalah : Perbandingan atau ratio antara output dengan input. Penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan kualitas dan jumlahnya (Tohardi, 2002 : 449)	a. Kemampuan b. Lingkungan kerja c. Sikap kerja d. Kompensasi e. Hubungan antar tenaga kerja f. Pimpinan g. Efisiensi tenaga kerja	Ordinal

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Matahari Departemen Store yang beroperasi di Plaza Citra Pekanbaru di jalan Pepaya Pekanbaru Riau. Dan penelitian ini dimulai pada tanggal 11 maret 2012.

B. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian melalui wawancara langsung dengan karyawan *sales Promotion/responden*. Data yang di peroleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, adapun data primer yang dikumpulkan adalah tangapan karyawan *sales promotion* tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sales promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian yang dijadikan sasaran. Populasi ini meliputi seluruh SPG (*Sales Promosion Girl*) dan SPB (*Sales Promosion Boy*) PT. Matahari Departemen Store di Plaza Citra Pekanbaru yang berjumlah 215 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang akan diteliti.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi **Hasan (2002 : 58)**. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 68 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *slovin* **Umar (2003 : 146)**

yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan, disebut juga dengan nilai kritis.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{215}{1 + 215(0.1^2)}$$

$$n = 68 \text{ orang}$$

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara mengumpulkan informasi dengan bertanya secara bertatap muka langsung dengan responden.

b. Kuisisioner

Kuisisioner adalah berupa daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data primer dari responden.

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematik atas gejala-gejala yang sedang diteliti.

E. Metode Analisis Data

Hasan (2003 : 28) menyatakan kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi jawaban pada masing-masing pertanyaan untuk masing-masing variable. Analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variable-variabel independen dan variable dependen. Kemudian dilakukan pengecekan dengan melakukan *plot* data untuk melihat adanya data linear. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : produktivitas kerja karyawan

X₁ : Motivasi

X₂ : Keterampilan Karyawan

b₁ : Koefisien Regresi Motivasi

b₂ : Koefisien Regresi Keterampilan karyawan

a : Konstanta

e : Variabel Pengganggu (tak dihitung)

Oleh karena data yang didapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

Kategori yang digunakan berdasarkan *skala liker*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Sangat Setuju (ST)	Nilai 5
Setuju (S)	Nilai 4
Kurang Setuju (KS)	Nilai 3
Tidak Setuju (TS)	Nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai 1

F. Pengukuran Instrumen

Dalam sebuah penelitian, data yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu sebelum memasuki proses analisis. Pengujian data yang dilakukan meliputi pengujian validitas (keabsahaan) dan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas untuk melihat tingkat kemampuan suatu instruemn untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan pengujian rebilitas dilakukan umtuk mengetahui konsistensi instrument yang dipakai.

a. Metode Pengujian Kualitas Data.

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian

ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. **Indriantoro (2002 : 180)**

1) Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada didalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variable, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,30. **Sekaran (2000 : 169)**

2) Uji Reliabilitas.

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar (a) $<0,6$ tidak *releabel*, (b) $0,6-0,7$ *acceptable*, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $>0,8$ sangat baik. **Sekaran (2000 : 171)**

3) Uji Normalitas Data.

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variable dependen, variable lindependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilihat grafik Normal *P-P Plot of Regression*

Standardized Residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. **Santoso (2001 : 214)**

Daftar pengambilan keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *kolmogorov-smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variable menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada *variable* yang diteliti terdistribusi secara normal. **Ghozali (2005 : 30)**

b. Uji Asumsi Klasik.

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang diperhatikan adalah:

1. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *Variance Inflation Factor* atau *VIF* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasi formulanya sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukan VIF akan besar. Untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada *Multikolinearitas* dengan *variable* bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas **Ghozali (2005 : 34)**.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

1. Jika angka D – W di bawah – 2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
2. Jika angka D – W diantara – 2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
3. Jika D – W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d

Durbin Witson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi .

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menurut **Ghozali (2005:105)** dapat dilihat dari *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sbagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variable independen secara bersamaan digunakan statisti Uji F (*F-test*) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variable dependen. Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha

yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p_{value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variable independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variable dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variable independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variable dependen.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 0,5 % dan *degree of freedom (df)* $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p_{value} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diteriama. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variable independen dalam menjelaskan

variable dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variable dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variable independen yang paling berpengaruh terhadap variable dependen dilihat dari koefisien kolerasi parsial. Variable independen yang memiliki koefisien kolerasi parsial yang paling besar adalah variable independen yang paling berpengaruh terhadap variable dependen.

kk

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Matahari Putra Prima didirikan oleh Hari Darmawan pada tahun 1958, usaha ini dimulai dengan mengelola sebuah toko kecil milik keluarganya yang menjual pakaian *konveksi* untuk anak-anak di Pasar Baru Jakarta Pusat. Selama mengelola usaha tersebut Hari Darmawan memahami bagaimana mengelola usaha *riteil* sehingga menjadikan ia sebagai *bisnisman* yang matang dan berpengalaman.

Karena perkembangan usaha dan keuletannya, Hari Darmawan membuka toko serba ada (Toserba) pada tahun 1972 yang mengkonsentrasikan pada pakaian impor, dengan memberi nama tokonya *De Zon* dan membuka cabang di Jakarta. Pada tahun 1973 nama *De Zon* diubah kedalam bahasa Indonesia yang berarti Matahari. Untuk memperluas usahanya Hari Darmawan mencoba bekerja sama dengan perusahaan lain dengan cara menggabungkan usaha dengan PT. Matahari Setia Darma dan PT. Matahari Agung Perdana, ketiga perusahaan tersebut digabungkan pada tahun 1986 dengan nama PT Matahari Putra Prima.

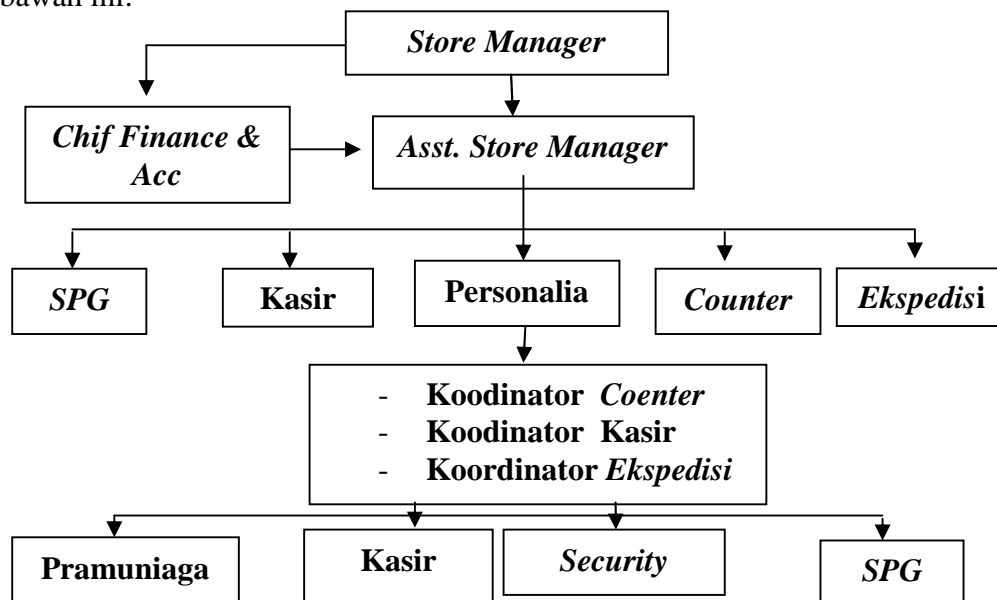
Penggabungan ini membuahkan hasil yang gemilang, hal ini ditandai dengan banyak dibukanya daerah operasi PT. Matahari Putra Prima yaitu di Jakarta, Bandung, Bogor, dan Surabaya. Kemajuan ini mendorong PT. Matahari Putra Prima untuk *go public*, sehingga sahamnya tercatat pada Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES) pada tahun 1992.

Dengan didukung oleh kemajuan teknologi yang *booming* pada tahun 1990-an PT. Matahari Putra Prima memulai untuk mengembangkan usahanya

secara extensive dengan membuka cabang-cabang baru di seluruh daerah Indonesia untuk segmen yang berbeda-beda. Pada tahun 1995 PT. Matahari Putra Prima, Tbk memperkenalkan sebuah *Hypermarket* dari Eropa dengan nama *Mega M Hypermarket* dan pada tahun itu juga didirikan PT. Matahari Prima cabang Pekanbaru.

B. Struktur Organisasi.

PT. Matahari Putra Prima memakai struktur organisasi fungsional, dimana atasan mempunyai bawahan. Masing-masing dapat menerima perintah dari beberapa orang yang kedudukannya setingkat lebih tinggi. Karyawan bertanggung jawabkan pekerjaannya kepada orang yang berkedudukan lebih tinggi dari dirinya. Adapun struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : PT. Matahari Putra Prima cabang Pekanbaru.

PT. Matahari Putra Prima cabang pekanbaru dipimpin oleh seorang *store manager*, *asisten manager* yang membawahi SPG, Kasir, Personalia, *Counter*,

Ekspedisi. Kemudian dibawahnya ada coordinator pramuniaga, Kasir, *security*, dan SPG. Disamping itu ada *chif finance* dan *accounting* yang langsung berhubungan dengan *store manager* dan sejajar dengan *asisten store manager*. Tugas masing-masing bagian tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

1. *Store manager*, yang memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Memimpin, menjabarkan kebijaksanaan dan misi kedalam kebijaksanaan pelaksanaan (*operasional*)
- b. Membina pelaksanaan dan mengkoordinasikan serta mengawasi pelaksanaan aktivitas perusahaan.
- c. Membawahi asisten *store manager*.

2. *Asisten store manager*

Bertugas untuk membantu *store manager* dalam melaksanakan pengelolaan perusahaan yaitu membawahi SPG, bagian kasir, personalia, counter dan bagian *ekspedisi* dalam menunjang kegiatan perusahaan.

3. *Chif finance dan accounting*

Bertugas dalam hal keuangan perusahaan dan kegiatan akuntansi perusahaan bagian ini jalur komunikasinya langsung ke *store manager* tanpa ada perantara.

4. SPG

Bertugas dalam mengarahkan dan mengatur semua *sales promotion* yang ada di PT. Matahari Putra Prima cabang pekanbaru.

5. Kasir

Membawahi para kasir yang ada di PT. Matahari Putra Prima dan bertanggung jawab akan semua kegiatan yang terjadi di kasir.

6. Personalia.

Bertugas dalam perekrutan karyawan baru dan memberikan informasi tentang peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan PT. Matahari Putra Prima.

7. *Counter.*

Mengatur semua semua hal yang bersangkutan dengan *counter-counter* yang bertanggung jawab ke bagian *counter*.

8. *Coordinator counter*

Berhubung langsung dengan bagian *counter-counter* yang bertanggung jawab ke bagian *counter*.

9. Koordinator kasir.

Bertanggung jawab dalam transaksi di kasir-kasir, memperhatikan kebutuhan dan keadaan disana agar tidak terjadi kesalahan yang akan merugikan perusahaan.

10. Koordinator Ekspedisi.

Bertanggung jawab dalam hal kedatangan barang dan pengiriman barang kembali. Membagikan barang yang telah didata atas kelompoknya dan mencatat jumlah barang tersebut.

11. Pramuniaga.

Bertugas dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, pramuniaga bertanggung jawab pada coordinator *counternya* masing-masing.

12. Kasir.

Bertugas dimeja kasir dalam transaksi-transaksi yang terjadi mulai jam *shiff* Imasing-masing. Kasir bertanggung jawab pada koordinator kasirnya.

13. Security.

Bertanggung jawab dalam menjaga keamanan di kawasan PT. Matahari Putra Prima cabang pekanbaru, memantau apabila terjadi pencurian barang.

14. SPG (*Sales Promotion Girl*).

Melakukan promosi terhadap produk-produk yang mereka jual, biasanya mereka diberikan insentif lebih apabila bisa menarik dan membuat konsumen membeli mereka.

C. Aktivitas Perusahaan.

PT. Matahari Putra Prima cabang pekanbaru bergerak dalam bidang usaha yang meliputi semua kegiatan yang terlibat dalam penjualan barang dan jasa secara langsung ke konsumen akhir untuk penggunaan pribadi maupun penggunaan untuk bisnis.

Matahari Departemen Store yang merupakan salah satu perusahaan *retail* terbesar di Indonesia yang memiliki cabang di kota-kota besar. Ini menggambarkan keberhasilan pihak manajemen dalam menjalankan usaha serta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Namun keberhasilan

perusahaan tidak datang dengan sendirinya, melainkan melalui usaha-usaha dan pengorbanan yang tinggi yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Salah satu usaha yang ditempuh oleh pihak manajemen Matahari Departemen Store dalam memenangkan pasar adalah menerapkan strategi CMR (*Customer Relationship Marketing*). Dimana strategi ini merupakan strategi pemasaran dengan melakukan pendekatan kepada konsumen. Adapun bentuk-bentuk strategi CMR yang diterapkan oleh Matahari Departemen Store adalah:

1. Melakukan pendataan konsumen melalui penerbitan kartu anggota, dimana pendataan ini selalu diperbaharui setiap tahunnya. Kartu anggota hanya berlaku selama satu tahun, dan untuk tahun berikutnya konsumen diwajibkan untuk melakukan pendaftaran ulang kembali. Hal ini dilakukan perusahaan dengan tujuan melihat perkembangan jumlah konsumen dari waktu ke waktu.
2. Memberikan pelayanan prima kepada konsumen (*service excellent*). Pihak manajemen menerapkan hal ini pada semua aspek, mulai dari pramuniaga, kasir dan lain sebagainya. Seperti yang diketahui bahwa kasir saat melayani konsumen diharuskan mengucapkan salam dan senyum dan mengakhiri layanan pun harus mengucapkan terima kasih.
3. Melakukan pendekatan khusus ke konsumen, seperti pihak manajemen perusahaan melalui staf dan pramuniaganya selalu menawarkan bantuan kepada konsumen serta menanyakan kesulitan yang dihadapi konsumen saat berada di Matahari *Departemen Store*.

4. Memberikan kesempatan kepada konsumen untuk menyampaikan keluhan dan saran-saran mereka melalui bagian informasi dan kotak-kotak saran yang sudah disediakan oleh pihak perusahaan.

D. Visi dan Misi PT. Matahari Putra Prima.

PT. Matahari Putra Prima merupakan salah satu perusahaan ritel yang focus untuk melayani segmen pasar menengah keatas yang potensial. Dengan pengetahuan dan pengalaman di dunia bisnis ritel dengan visi “ Menjadi *market leader* yang terkemuka secara nasional dan dikenal sebagai pemain ritel yang diakui internasional”

Sedangkan misi yang dijalankan oleh PT. Matahari Putra Prima untuk mendukung visi tersebut adalah “ Menjadi pilihan tempat berbelanja utama bagi konsumennya dan mendominasi segmen menengah ke atas dengan konsep *one stop shopping*”.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja *sales promotion* PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 68 orang. Jadi total kuisioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuisioner yang disebarkan adalah 68 rangkap. Sedangkan data responden terlihat pada tabel V.1. dibawah ini :

Tabel V.1. : Data Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 23 tahun	23	34 %
23 s/d 28 tahun	35	51 %
28 s/d 35 tahun	8	12 %
< 35 tahun	2	3 %
Total	68	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berumur < 23 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 34 %, yang berumur antara 23 s/d 28 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 51 %, yang berumur 28 s/d 35 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 12 %, dan yang berumur > 35 sebanyak 2 orang atau sebesar 3 %.

Tabel V.2. : Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	37 %
Perempuan	43	63 %
Total	68	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sebesar 37%. Dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang atau sebesar 63 %.

Tabel V.3. : Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Menikah	21	31 %
Belum menikah	47	69%
Total	68	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang status perkawinan menikah sebanyak 21 orang atau sebesar 31 %. Dan yang status perkawinan belum menikah sebanyak 47 orang atau sebesar 69 %.

Tabel V.4. : Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	68	100 %
Total	68	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 68 orang atau sebesar 100%.

Tabel V. 5. : Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	20	30 %
1 s/d 5	37	54 %
5 s/d 10	9	13 %
10 s/d 15	2	3 %
15 s/d 20	-	-
>20	-	-
Total	68	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 1 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 30 %, yang memilki masa kerja 1 s/d 5 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 54 %, yang memilki masa kerja 5 s/d 10 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 13 %, yang memiliki masa kerja 10 s/d 15 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3 %, yang memiliki masa kerja 15 s/d 20

tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0 %, dan yang memiliki masa kerja > 20 sebanyak 0 orang atau sebesar 0 %.

B. Tanggapan Responden

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap *sales promotion* PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru dapat diketahui dari penyebaran kuisioner. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 2 (dua) variabel bebas. Motivasi, Keterampilan Kerja (variabel bebas) dan Produktifitas Kerja (variabel terikat). Melalui kuisioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X1)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (**Rivai, 2006 : 455**) dan untuk mewujudkan *Sales Promotion* yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru selalu berusaha memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawannya, menciptakan kondisi kerja yang baik dan kondusif seperti menjaga kebersihan, kerapian, ketertipan dan menciptakan suasana yang menyenangkan melalui lagu-lagu yang diputarkan di lokasi kerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap *Sales Promotion* yang memiliki prestasi kerja yang baik dengan memberikan bonus-bonus dan penghargaan lainnya dengan harapan *Sales Promotion* selalu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Kebijakan perusahaan juga berperan penting dalam

memotivasi karyawan dalam bekerja, kebijakan tersebut dituahkan dalam peraturan-peraturan dalam memberikan kesempatan *Sales Promotion* untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing *Sales Promotion*, baik yang beragama muslim maupun nonmuslim.

Dan juga sikap pemimpin dituntut untuk mampu menjadi panutan maupun contoh bagi *Sales Promotion* dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Serta sistem pengawasan yang dijalankan baik pengawasan terhadap *Sales Promotion* itu sendiri maupun pengawasan terhadap pengunjung yang melakukan pencurian maupun perilaku kriminal lainnya, hal ini dilakukan oleh pihak *security* plaza maupun *security* dari pihak PT. Matahari Departemen Store itu sendiri, untuk itulah diperlukan adanya keamanan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Namun terlepas dari itu semua, peneliti telah menyusun kuesioner untuk mencari dan mendapatkan tanggapan responden yang berhubungan dengan motivasi yang diberikan dan dirasakan oleh karyawan *sales promotion* pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

Pada variabel Motivasi ini, diwakili oleh 9 (Sembilan) pernyataan yang bernilai positif. Untuk kemudian hasil dari tanggapan responden tersebut diolah dan mendapatkan hasil kemudian disajikan dalam bentuk rekapitulasi hasil tanggapan kuesioner. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.6. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntunan ekonomi	38	30	0	0	0	68
2	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	41	23	4	0	0	68
3	Pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	32	28	8	0	0	68
4	Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.	32	36	0	0	0	68
5	Pimpinan selalu mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	40	24	4	0	0	68
6	Pimpinan selalu memberikan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja kepada saya	37	24	2	5	0	68
7	Pimpinan selalu memberikan Perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja saya	31	37	0	0	0	68
8	Saya puas terhadap gaji dan kompensasi yang saya terima	37	29	2	0	0	68
9	Saya merasa bagaian penting dalam perusahaan.	32	36	0	0	0	68
Jumlah		320	267	20	5	0	612
Persentase		52	44	3	1	0	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel V.6. dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju sebanyak 320 orang responden atau 52 %, responden menyatakan setuju sebanyak 267 orang responden atau 44 %, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang responden atau 3 %, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 1 %, sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau 0 %. Bila digabungkan antara jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 96 % dan jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 1 %. Dari data tersebut diketahui bahwa jawaban responden lebih banyak yang menyatakan sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sales promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru. Tabel diatas juga menjelaskan tentang tanggapan responden terhadap motivasi, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 3 % dari yang lainnya, kemudian yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bila digabungkan sebanyak 1 %, namun yang lebih banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju. Berarti produktivitas tidak sepenuhnya dianggap dipengaruhi oleh motivasi namun masih ada lagi faktor-faktor yang lain.

1. Keterampilan Kerja (X2)

Keterampilan Kerja adalah : kemampuan orang perseorangan untuk mengerjakan suatu tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang dilandasi oleh pengetahuan, kecekatan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. **Suparno (2001 : 27).**

Dalam hal ini keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang sales promotion untuk mendukung pekerjaannya diantaranya adalah ketrampilan berkomunikasi dengan baik, memiliki kepercayaan diri, mampu memberikan sapaan dan senyuman dengan baik, keterampilan memahami orientasi kerja, mampu menjalankan standar kerja yang ada, memiliki pengetahuan dan kecakapan dalam bekerja. Itulah beberapa keterampilan kerja yang harus dimiliki oleh sales promotion pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

Namun terlepas dari itu semua, peneliti telah menyusun kuesioner untuk mencari dan mendapatkan tanggapan responden yang berhubungan dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan dan dimiliki oleh karyawan sales promotion pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

Pada variabel Keterampilan kerja ini, diwakili oleh 8 (Delapan) pernyataan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Variabel V.7. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Keterampilan kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya mampu bekerja dengan baik.	50	18	0	0	0	68
2	Pimpinan selalu memberikan orientasi kerja yang jelas	43	23	2	0	0	68
3	Saya mampu menciptakan sikap kerja yang kondusif	27	40	1	0	0	68

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N
		SS	S	KS	TS	STS	
4	Saya mampu memahami standar kerja dengan baik	29	36	3	0	0	68
5	Saya mengerti dan paham tentang pengetahuan kerja dengan baik.	39	28	1	0	0	68
6	Saya memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	41	26	1	0	0	68
7	Saya memiliki inisiatif kerja yang baik	46	22	0	0	0	68
8	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik.	40	24	4	0	0	68
Jumlah		315	217	12	0	0	544
Persentase		58	40	2	0	0	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel V.7. dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju sebanyak 315 orang responden atau 58 %, responden menyatakan setuju sebanyak 217 orang responden atau 40 %, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang responden atau 2 %, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0 %, sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau 0 %. Bila digabungkan antara jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 98 % dan jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0

%. Dari data tersebut diketahui bahwa jawaban responden lebih banyak yang menyatakan sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sales promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Cita Pekanbaru.

Tabel diatas juga menjelaskan tentang tanggapan responden terhadap pengalaman kerja, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 2 % dari yang lainnya, kemudian yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bila digabungkan sebanyak 0 %, namun yang lebih banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju. Berarti produktivitas kerja tidak sepenuhnya dianggap dipengaruhi oleh Keterampilan kerja namun masih ada lagi faktor-faktor yang lain.

2. Produktivitas (Y)

Produktivitas kerja adalah : Perbandingan atau ratio antara output dengan input. Penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan kualitas dan jumlahnya **Tohardi (2002 : 449)** dan dalam hal ini produktivitas kerja sales promotion pada PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru di tandai dengan adanya target-target penjualan yang telah ditetapkan, dimana target-target penjualan tersebut disesuaikan dengan input yang telah diberikan sesuai dengan output atau target-target penjualan yang akan dicapai.

Dimana input yang diberikan kepada karyawan sales promotion berupa sarana dan prasarana dalam bekerja, kompensasi yang layak, pelatihan dan pengembangan, memberikan motivasi setiap minggunya, memberikan siraman rohani, bonus, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Tabel V.8. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak membuat kesalahan.	43	24	1	0	0	68
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan	33	28	7	0	0	68
3	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	33	35	0	0	0	68
4	Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.	31	25	5	7	0	68
5	Saya tidak mengalami kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	30	38	0	0	0	68
6	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	39	28	1	0	0	68
7	Saya selalu menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.	37	26	1	4	0	68
8	Saya tidak suka menunda- nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	35	29	4	0	0	68
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran operasional perusahaan.	43	18	7	0	0	68
Jumlah		324	251	26	11	0	612
Persentase		53	41	4	2	0	100 %

Sumber: Data Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari Tabel V.8. dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju sebanyak 324 orang responden atau 53 %, responden menyatakan setuju sebanyak 251 orang responden atau 41 %, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 26 orang responden atau 4 %, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang atau 2 %, sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau 0 %. Bila digabungkan antara jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 94 % dan jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 2 %. Dari data tersebut diketahui bahwa jawaban responden lebih banyak yang menyatakan sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan yang selalu ingin dicapai oleh sales promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

Tabel diatas juga menjelaskan tentang tanggapan responden terhadap produktivitas kerja, dimana responden menyatakan kurang setuju sebanyak 4 % dari yang lainnya, kemudian yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bila digabungkan sebanyak 2 %, namun yang lebih banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju. Berarti produktivitas tidak sepenuhnya dianggap tujuan utama oleh karyawan sales promotion namun masih ada lagi faktor-faktor yang lain.

Setelah kekapitulasi hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kemudian dilakukan pengujian kualitas data yang merupakan pengolahan pertama yang dilakukan. Dalam hal ini pengolahan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 *for windows*.

C. Metode Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada didalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. **Sekaran (2000 : 169)**

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 17.0. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel V.9. dibawah ini:

Tabel V.9. : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	Keteranagn
Motivasi	X1.1	0,485	Valid
	X1.2	0,598	Valid
	X1.3	0,572	Valid
	X1.4	0,635	Valid
	X1.5	0,375	Valid
	X1.6	0,401	Valid
	X1.7	0,614	Valid

Variabel	No Item	r_{hitung}	Keteranagn
	X1.8	0,721	Valid
	X1.9	0,626	Valid
Keterampilan Kerja	X2.1	0,433	Valid
	X2.2	0,347	Valid
	X2.3	0,523	Valid
	X2.4	0,542	Valid
	X2.5	0,673	Valid
	X2.6	0,573	Valid
	X2.7	0,610	Valid
	X2.8	0,440	Valid
Produktivitas	Y1.1	0,598	Valid
	Y1.2	0,528	Valid
	Y1.3	0,629	Valid
	Y1.4	0,625	Valid
	Y1.5	0,480	Valid
	Y1.6	0,474	Valid
	Y1.7	0,494	Valid
	Y1.8	0,377	Valid
	Y1.9	0,646	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Motivasi dan Keterampilan Kerja) dan variabel terikat (Produktivitas Kerja)

dinyatakan valid karena r hitung $> 0,30$. Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Dimana suatu instrumen dapat dilakukan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar (a) $< 0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ acceptable, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $> 0,8$ sangat baik. **Sekaran (2000 : 171)**. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel V.10. : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
motivasi (X_1)	0,717	<i>Reliabel</i>
Keterampilan kerja (X_2)	0,695	<i>Reliabel</i>
Produktifitas (Y)	0,727	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alfabanya $> Alpha$ cronbach (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

2. Uji Normalitas Data

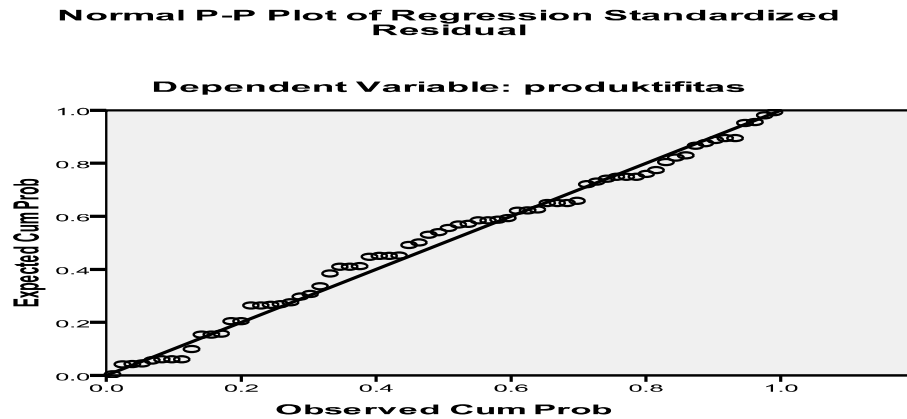
Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variable dependen, variable lindependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. **Santoso (2001 : 214)**

Daftar pengambilan keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas yang berarti bahwa telah terjadi kesalahan dalam penyebaran kuisioner.

Untuk mendukung grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *kolmogorov-smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variable yang diteliti terdistribusi secara normal. **Ghozali (2005 : 30)**.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program spss 17.0 *for windows* setelah melakukan pengolahan uji normalitas maka hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik *P-P Plot of regression standardized* sebagai berikut dibawah ini:

Gambar V.1. : Uji Normalitas

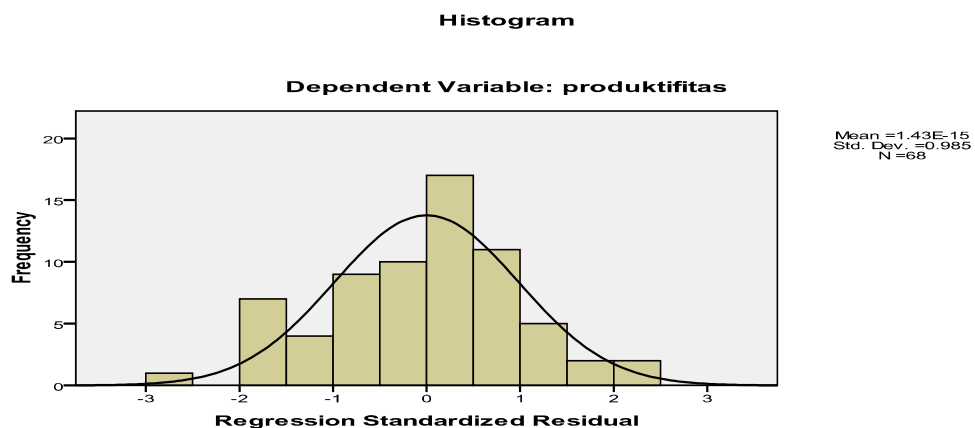


Sumber : Data Olahan SPSS

Dari grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

Deteksi normalitas dapat juga dilihat dengan menggunakan kurva normal dengan model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar : V.2. Histogram Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS

D. Uji Asumsi Klasik

Model regresi selanjutnya diuji keefektifannya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

1. Hasil Uji Multikolineritas

Tabel V.11 : Uji Multikolinearitas

Model	Coefisien	
	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Motivasi	.441	2.270
keterampilan kerja	.401	2.270

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengujian nilai multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) VIF (*variance inflation factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 5 atau sama dengan nilai VIF > 5.

Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* pada motivasi, keterampilan kerja > 5 dan VIF-nya < 5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel penelitian.

2. Hasil Uji Autokorelasi

Setelah dilakukan pengolahan uji autokorelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 *for windows* maka dapat dilihat pada tabel yang ada dibawah ini:

Tabel V.12. : Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.624	1.972	.775

a. Predictors: (Constant), keterampilanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: produktifitas

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel V.12. diatas, diketahui bahwa nilai DW sebesar 0.775 Angka DW tersebut berada diantara -2 sampai 2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

Yang ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

- Apabila angka DW dibawah -2 maka ada autokorelasi positif.
- Apabila angka DW diantara -2 sampai 2 maka tidak ada autokorelasi.
- Apabila angka DW diatas 2 berarti ada autokorelasi negative

1. Hasil Uji Heterokedastisitas

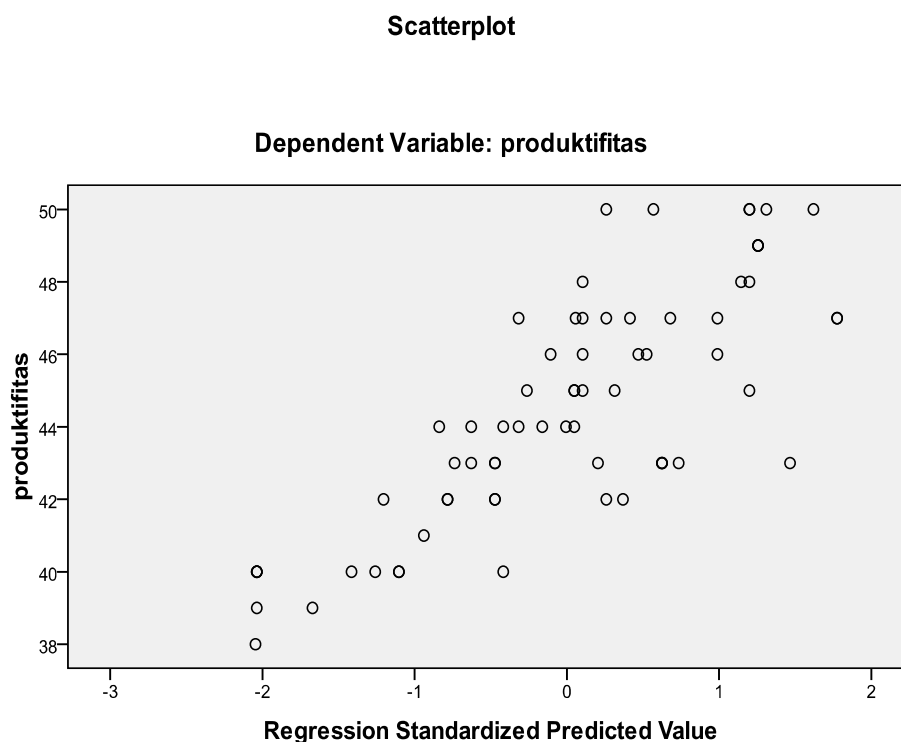
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menurut **Ghozali (2005:105)** dapat dilihat dari *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi

heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :

Gambar V.3 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

E. Hasil regresi Linear Berganda

Hasil dari mengolah data variabel menggunakan program SPSS 17.00 *for windows* dengan analisis regresi berganda diperoleh *output* data seperti pada tabel V.13. berikut :

Tabel V.13. : Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.542	4.048		.628	.532		
Motivasi	.539	.119	.511	4.524	.000	.441	2.270
Keterampilan Kerja	.398	.133	.339	3.005	.004	.401	2.270

a. Dependent Variable: produktifitas

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh koefisien untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,539, variabel Keterampilan kerja (X_2) sebesar 0,398 dan konstanta sebesar 2.542

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5.9 maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.542 + 0,539 X_1 + 0,398 X_2$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta 2.542 berarti bahwa produktifitas akan konstan sebesar 2.542 tanpa dipengaruhi variable Motivasi(X_1), Keterampilan (X_2), yang artinya jika variable motivasi dan keterampilan kerja 0 (nol) maka produktivitas kerja sebesar 2.542.
- Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,539 berarti variabel Motivasi mempengaruhi variabel Produktifitas sebesar 0,539 atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi ditingkatkan 1 kali saja maka

produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,539. Sebaliknya jika motivasi diturunkan 1 kali saja maka produktifitas akan menurun sebesar 0,539

- c. Koefisien regresi keterampilan kerja (X_2) sebesar 0,398 berarti variabel keterampilan kerja mempengaruhi variabel produktifitas sebesar 0,398 atau berpengaruh positif yang artinya jika keterampilan kerja ditingkatkan 1 kali saja maka produktifitas akan meningkat sebesar 0,398. Sebaliknya jika Keterampilan kerja diturunkan 1 kali saja maka produktifitas akan menurun sebesar 0,398.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel V.14. sebagai berikut :

Tabel V.14. : Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.002	2	220.001	56.552	.000 ^a
	Residual	252.865	65	3.890		
	Total	692.868	67			

a. Predictors: (Constant), keterampilanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: produktifitas

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikannya $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel V.14. diatas diperoleh nilai F hitung 56.552 >

daripada F tabel sebesar 3.14 sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan syarat diatas yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas (Motivasi, Keterampilan Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menyelidiki masing-masing variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja atau variabel terikat. Hasil uji t menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel V.15. sebagai berikut :

Tabel V.15. : Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	t	Sig
1 (constant)	.628	.532
Motivasi	4.524	.000
Keterampilan kerja	3.005	.004

a. Dependent variable : produktivitas

Sumber : Data olahan SPSS

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikannya $< 0,05$. Apabila nilai probabilitas $T_{hitung} < 0,05$ maka hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 5.16 diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel 5.16 diatas, untuk Motivasi (X_1) di peroleh t_{hitung} sebesar 4.524 > dari pada t_{tabel} sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja.
- b. Berdasarkan tabel 5.16 diatas, untuk Keterampilan Kerja (X_2) di peroleh t_{hitung} sebesar 3.005 > dari pada t_{tabel} sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

3. Koefisie Determinasi.

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variable independen dalam menjelaskan variable dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistimasi nilai variable dependen.

Tabel V.16. : Koefisien Detserminasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.797 ^a	.635	.624

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterampilan kerja

b. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: Data Olah SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai R sebesar 0,797 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Produktivitas Kerja (variabel dependen) dengan Motivasi dan Keterampilan Kerja (variabel independen) adalah sedang karena berada diatas 0.5 (50%). Namun diperoleh Angka *Adjusted R square* atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,635. Hal ini berarti 63,5% variasi atau perubahan dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variasi Motivasi dan Keterampilan Kerja . Sedangkan sisanya sebesar 36,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja *sales promotion* PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru. Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.542 + 0,539 X_1 + 0,398 X_2$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta 2.542 berarti bahwa produktivitas kerja akan konstan sebesar 2.542 tanpa dipengaruhi variable Motivasi(X_1), Keterampilan (X_2), yang artinya jika variable motivasi dan keterampilan kerja 0 (nol) maka produktivitas kerja Sales Promotio sebesar 2.542.
- b. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,539 berarti variabel Motivasi mempengaruhi variabel Produktivitas kerja sebesar 0,539 atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi ditingkatkan 1 kali saja maka jumlah akan meningkat sebesar 0,539. Sebaliknya jika motivasi diturunkan 1 kali saja maka produktivitas akan menurun sebesar 0,539

c. Koefisien regresi keterampilan kerja (X_2) sebesar 0,398 berarti variabel keterampilan kerja mempengaruhi variabel produktifitas sebesar 0,398 atau berpengaruh positif yang artinya jika keterampilan kerja ditingkatkan 1 kali saja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,398. Sebaliknya jika Keterampilan kerja diturunkan 1 kali saja maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,398.

2. Dari Uji Parsial (Uji t) :

- a. Motivasi (X_1) di peroleh t_{hitung} sebesar 4.524 > dari pada t_{tabel} sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion. Hal ini didukung dengan proses kerja yang dilakukan Sales Promotion dimana didalam bekerja Sales Promotion melakukan pekerjaan dengan aktivitas yang sama setiap harinya, hal ini memicu terjadinya sikap bosan dan malas dalam bekerja, untuk itu dalam kondisi seperti inilah manajemen harus mampu memotivasi Sales Promotion agar kembali mampu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga tercapai produktivitas kerja Sales Promotion seperti yang diharapkan perusahaan.
- b. Keterampilan Kerja (X_2) di peroleh t_{hitung} sebesar 3.005 > dari pada t_{tabel} sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti bahwa

variabel Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Dari Uji Simultan (Uji F) :

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung = 56.552 > daripada F tabel sebesar = 3.890 sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersamaan variabel bebas Motivasi (X_1) dan Keterampilan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) *Sales Promotion* PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

Dengan penelitian ini, fenomena yang terjadi yaitu tidak tercapainya target penjualan secara 100% dalam kurun waktu enam tahun terakhir dan tingkat produktivitas yang fluktuatif namun berbanding terbalik dengan jumlah konsumen yang setiap tahunnya meningkat hal ini dikarenakan karna meskipun jumlah konsumen banyak dan terus meningkat akan tetapi konsumen melakukan transaksi hanya sedikit atau dengan kata lain jumlah produk yang dibeli konsumen tidak terlalu banyak.

B. Saran

Sebagai saran yang dapat penulis sampaikan kepada manajemen dan pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada manajemen PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru mempertahankan dan berupaya untuk terus meningkatkan

kondisi motivasi kerja *Sales Promotion*, yaitu dengan diantaranya memberikan kompensasi yang layak, kondisi kerja yang kondusif, memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai, dan yang terpenting selalu memberikan suntikan semangat melalui pencerahan-pencerahan yang dapat dilakukan oleh Manajemen melalui program-program yang sudah ada, yang sudah cukup baik sejauh ini, karena terbukti faktor motivasi kerja merupakan faktor yang cukup memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas kerja *Sales Promotion*.

2. PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru semestinya juga lebih serius memahami keterampilan kerja yang dimiliki *Sales Promotion*, yaitu diantaranya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada *Sales Promotion*, dengan demikian kualitas keterampilan *Sales promotion* dapat selalu ditingkatkan, karena keterampilan kerja juga berpengaruh hampir sama besarnya terhadap Produktivitas kerja *Sales Promotion*, sehingga *Sales promotion* memberikan produktivitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Penulis juga menyarankan agar dalam proses bekerja *Sales Promotion*, manajemen tidak menitik beratkan pada aspek motivasi dan keterampilan kerja saja, karena terbukti dari hasil penelitian ini, 36,5 % merupakan kontribusi faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja *Sales Promotion* yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

4. Kepada pihak lain yang ingin melanjutkan penelitian ini, diharapkan agar mempergunakan variable-variabel lainnya, karena variable-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variable independen sedangkan variable-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja masih banyak variable yang lain.

Demikianlah kesimpulan dan saran yang dapat penulis sampaikan yang tentunya didalam keterbatasan pengetahuan dan penelitian penulis. Semoga apa yang penulis sumbangkan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupaun tidak langsung dimasa yang akan datang.